

INTERVENTO SU PROGETTO DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO
EUROPEO E DEL CONSIGLIO RELATIVA AI SALARI MINIMI
ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA.

Il progetto di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea merita certamente approvazione, ma necessita anche di una importante riflessione e messa a punto con riguardo ai due strumenti che la Direttiva individua per la garanzia dei salari minimi adeguati.

Strumenti rappresentati dalla contrattazione collettiva dei vari settori produttivi, da un lato e alla fissazione attraverso provvedimenti normativi, o comunque pubblici o autoritativi, dei salari minimi legali dall'altro.

Il fatto è, invero, che questi due strumenti possono dare vita ad una garanzia retributiva socialmente adeguata del tutto soddisfacente, alla condizione, però, che assumano determinate caratteristiche e siano posti, tra loro, in una specifica relazione funzionale.

In mancanza, c'è il rischio che si ostacolino invece reciprocamente, e provochino addirittura un peggioramento del mercato del lavoro.

Entriamo subito nel merito, per comprendere il punto: non vi è dubbio che, in linea generale ed astratta, la disciplina salariale più soddisfacente sia quella contenuta nei contratti collettivi dei vari settori produttivi, perché originata dalla dialettica tra le parti sociali, ossia dei sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori e perché risulta articolata, razionalmente, per qualifiche professionali, così rispettando il "valore" diverso delle diverse prestazioni professionali dei lavoratori.

STUDIO LEGALE ALLEVA

Ma questo a patto, però, che i contratti collettivi, una volta conclusi, si applichino a tutti i lavoratori e datori di lavoro, iscritti e non iscritti ai rispettivi sindacati, e, per altro verso, che la contrattazione collettiva “copra” tutti i settori produttivi dell’agricoltura, dell’industria, del commercio e dei servizi, e cioè che non restino “spazi vuoti” senza contrattazione collettiva e quindi senza disciplina.

Una tale positiva caratterizzazione della contrattazione collettiva, il Progetto di Direttiva, può auspicarla, come la auspica, ma non imporla in modo cogente, in quanto una simile decisione viene dal Progetto rimessa alla valutazione dei singoli Stati membri, in ossequio ai connessi principi europei di sussidiarietà e proporzionalità.

In Italia, ad esempio, la contrattazione collettiva è estesa, più o meno, a tutti i settori produttivi, ma non ha efficacia generale o, come si dice “erga omnes”, perché, in linea di stretto diritto, si applica solo a datori di lavoro e lavoratori che siano iscritti ai rispettivi sindacati di quel certo settore produttivo.

Si ritiene, allora – e così sembra ritenere il Progetto di Direttiva – che in questi casi alla “insufficiente copertura” per un motivo o per l’altro della contrattazione collettiva, possa sovvenire la previsione normativa di un salario minimo legale (es: minimo di € 09,00 lordi orari, ovvero di € 15,00 mensili), il quale, essendo contenuto in una fonte di diritto “obiettivo”, ossia in una legge o fonte equivalente riguarda e tutela comunque tutti i lavoratori.

E, tuttavia – dobbiamo notare- la tutela con due gravi rischi e limitazioni: intanto il rischio che la stessa introduzione del salario minimo legale spinga i datori di lavoro ad una “fuga” dalla contrattazione collettiva, abbandonando i sindacati datoriali, con lo scopo di pagare i soli minimi salariali legali più bassi delle tariffe della contrattazione collettiva priva di per sé di efficacia generale. Vi è poi l’effetto limitante della unicità, in sostanza, del salario

minimo, in contrasto con la naturale preziosa e preferibile articolazione dei salari per qualifica.

Insomma si può dire, da un lato che la contrattazione collettiva prevede retribuzioni razionalmente articolate per qualifica, ma non copre tutti, ma che dall'altro, a contrario, il salario minimo legale "copre tutti", ma non è articolato e spinge i salari medi e minimi verso il basso.

Questo spiega la grande prudenza con la quale i sindacati dei Paesi che vantano una lunga tradizione di contrattazione collettiva guardano alla introduzione di un salario minimo legale, ma chiarisce anche quale sarebbe, potendovi pervenire, la soluzione ideale e vera: essa, che ovviamente, auspichiamo, è quella di una efficacia generale, estesa a tutti, dei contratti collettivi di settore, con la preziosa "ruota di scorta", però, dell'istituto del salario minimo legale, per il caso in cui - come pure può accadere ed è accaduto - un contratto collettivo "tratti troppo male" le qualifiche di inquadramento più basse.

In effetti, nei contratti collettivi di vari settori, la "scala classificatoria" prevede dalle sette alle dieci qualifiche di inquadramento disposte in ordine decrescente per mansione e retribuzione, e non è certo da escludere che per le qualifiche più basse qualche contratto collettivo (ad esempio nel settore dei servizi), possa prevedere tariffe inferiori al salario minimo legale. Ad esempio, attualmente, alcuni contratti collettivi del settore terziario prevedono tariffe inferiori agli € 09,00 che rappresentano il salario legale minimo di cui si ventila l'introduzione in Italia.

In questi casi si applicherebbe, appunto, come "ruota di scorta sociale", il salario minimo e quei lavoratori avrebbero diritto agli € 09,00 orari.

Se ne deve concludere che l'istituzione di un salario minimo legale è veramente utile, e completa un sistema di vera tutela economica dei lavoratori, quando, parallelamente, la contrattazione collettiva ha efficacia generale.

Quindi qualcuno potrebbe pensare che non sia il caso di introdurlo in Italia, dove la contrattazione collettiva non ha efficacia "erga omnes", stante la mancata attuazione dell'art. 39 Cost.

Ma fortunatamente non è così perché nell'Ordinamento italiano esiste un peculiare istituto di livello costituzionale che ha effetti in pratica equivalenti a quelli di una efficacia generale della contrattazione collettiva: si allude all'art. 36 Cost. che garantisce ad ogni lavoratore il diritto ad una retribuzione sufficiente e proporzionale alla quantità e qualità del lavoro prestato, affidandone la realizzazione alla magistratura, la quale, nei procedimenti giudiziari per adeguamento salariale ex artt. 36 Cost., "si ispira" per solito alle tariffe collettive, intendendole come indicatore "socialtipico" della "giusta retribuzione".

E proprio facendo perno sull'art. 36 Cost. è stato presentato nel nostro Parlamento un Progetto di Legge (Progetto n. 658/2018 presentato al Senato) che realizza in pratica quella soluzione ideale, e potrebbe quindi fungere, se approvato e trasformato in Legge, in "recezione anticipata" della progettata emananda Direttiva Europea.

Prevede, infatti, il Progetto n. 658/2018 che, in attuazione dell'art. 36 Cost., tutti i datori di lavoro siano tenuti ad applicare ai loro dipendenti trattamenti economici "non inferiori" a quelli previsti dai contratti collettivi (per tali intendendo quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative), e salva, se del caso, la applicazione del salario minimo legale (di € 09,00 orari secondo il Progetto), qualora, in ipotesi, il contratto collettivo preveda (ovviamente per le qualifiche più basse) un importo inferiore.

Occorre aggiungere, inoltre, che una "rezezione anticipata" della Direttiva tramite l'approvazione del Progetto n. 658/2018, migliorerebbe, e davvero di molto, la situazione attuale anche da un altro punto di vista: oggi la applicazione in concreto della tutela dell'art. 36 Cost. necessita comunque della mediazione giudiziaria, ovvero di un Giudice che dichiari lui quale e, nel caso specifico, la retribuzione adeguata, mentre un domani, con il Progetto n. 658/2018 tradotto in Legge, il livello salariale minimo dovuto sarebbe un dato obiettivo risultante dalla applicazione "erga omnes" delle tariffe collettive e quindi il lavoratore potrebbe pretenderne la realizzazione e il rispetto anche in via amministrativa, tramite l'Ispettorato del Lavoro, in modo semplice, rapido e gratuito. E finalmente la percezione da parte di tutti i lavoratori di una retribuzione dignitosa diverrebbe una realtà.

Prof. Avv. Piergiovanni Alleva